

Stender, Jörg

Kriterien der individuellen und betrieblichen Ausbildungsbeteiligung. Befunde der Forschung und Konsequenzen für politische Steuerung

Harney, Klaus [Hrsg.]; Tenorth, Heinz-Elmar [Hrsg.]: *Beruf und Berufsbildung. Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten*. Weinheim u.a. : Beltz 1999, S. 121-136. - (Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft; 40)



Quellenangabe/ Reference:

Stender, Jörg: Kriterien der individuellen und betrieblichen Ausbildungsbeteiligung. Befunde der Forschung und Konsequenzen für politische Steuerung - In: Harney, Klaus [Hrsg.]; Tenorth, Heinz-Elmar [Hrsg.]: *Beruf und Berufsbildung. Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten*. Weinheim u.a. : Beltz 1999, S. 121-136 - URN: urn:nbn:de:01111-opus-85133 - DOI: 10.25656/01:8513

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:01111-opus-85133>

<https://doi.org/10.25656/01:8513>

in Kooperation mit / in cooperation with:

BELTZ JUVENTA

<http://www.juventa.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Digitalisiert

Mitglied der

Leibniz-Gemeinschaft

Zeitschrift für Pädagogik

40. Beiheft

Zeitschrift für Pädagogik

40. Beiheft

Beruf und Berufsbildung

Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten

Herausgegeben von Klaus Harney und Heinz-Elmar Tenorth

Beltz Verlag · Weinheim und Basel

Die in der Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, insbesondere das der Übersetzung in fremde Sprachen, vorbehalten. Kein Teil dieser Zeitschrift darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form – durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren – reproduziert oder in eine von Maschinen, insbesondere Datenverarbeitungsanlagen, verwendbare Sprache übertragen werden. Auch die Rechte der Wiedergabe durch Vortrag, Funk- und Fernsehsendung, im Magnettonverfahren oder auf ähnlichem Wege bleiben vorbehalten. Fotokopien für den persönlichen oder sonstigen eigenen Gebrauch dürfen nur von einzelnen Beiträgen oder Teilen daraus als Einzelkopie hergestellt werden. Jede im Bereich eines gewerblichen Unternehmens hergestellte oder genutzte Kopie dient gewerblichen Zwecken gem. § 54 (2) UrhG und verpflichtet zur Gebührenzahlung an die VG Wort, Abteilung Wissenschaft, Goethestr. 49, 80336 München, von der die einzelnen Zahlungsmodalitäten zu erfragen sind.

© 1999 Beltz Verlag · Weinheim und Basel
Herstellung: Klaus Kaltenberg
Satz: Satz- und Reprotechnik GmbH, Hemsbach
Druck: Druckhaus „Thomas Müntzer“, Bad Langensalza
Printed in Germany
ISSN 0514-2717

Bestell-Nr. 41141

Inhaltsverzeichnis

KLAUS HARNEY / HEINZ-ELMAR TENORTH	
Beruf und Berufsbildung – Zur Einleitung in das Beiheft	7
 <i>Form und Diskurs der Berufsbildung</i>	
HERMANN LANGE	
Die Form des Berufs	11
CHRISTINE MAYER	
Entstehung und Stellung des Berufs im Berufsbildungssystem	35
FLORIAN KREUTZER	
Beruf und Gesellschaftsstruktur. Zur reflexiven Institutionalisierung von Beruflichkeit in der modernen Gesellschaft	61
SYLVIA RAHN	
Der Doppelcharakter des Berufs. Beobachtung einer erziehungs- und sozialwissenschaftlichen Debatte	85
 <i>Steuerung und Reproduktion des Berufsbildungssystems</i>	
ROLF DOBISCHAT / KARL DÜSSELDORFF	
Transformation der Berufsbildung in den neuen Bundesländern	101
JÖRG STENDER	
Kriterien der individuellen und betrieblichen Ausbildungsbeteiligung. Befunde der Forschung und Konsequenzen für politische Steuerung	121
MARTINA WEGGE / HAJO WEBER	
Steuerung in der Berufsbildung – zwischen Regulation und Deregulation .	137
URSULA BACKES-GELLNER	
Zur Notwendigkeit einer öffentlich institutionalisierten Berufsbildung . . .	157
FRIEDEMANN STOOS	
Der Arbeitsmarkt der Berufsbildung.	171

Berufsbildung im internationalen Vergleich

THOMAS DEISSINGER

Beruflichkeit als Zusammenhang – ein Vergleich mit England 189

UTE CLEMENT

Die transnationale Kommunizierbarkeit des Berufs.

Verständigungsprobleme im globalen Dorf 209

Berufsbildung im Lebenslauf – zwischen Betrieb, Schule und Weiterbildung

WALTHER MÜLLER-JENTSCH

Berufsbildung – eine Arena industrieller Beziehungen? 233

DIETER EULER

Lernortkooperation in der beruflichen Bildung – Stand und Perspektiven

aus Sicht wirtschaftspädagogischer Forschung 249

KLAUS HARNEY / MARKUS WEISCHET / SABINE GESELBRACHT

Der Beruf als Input der Weiterbildung 273

DIRK KONIETZKA

Beruf und Ausbildung im Generationenvergleich 289

Kriterien der individuellen und betrieblichen Ausbildungsbeteiligung

Befunde der Forschung und Konsequenzen für politische Steuerung

1. Problemstellung und Themenspezifikation

Markant sinkende Ausbildungsquoten der Unternehmen aller Betriebsgrößenklassen bei veränderten Schülerströmen, die vermehrt in Richtung der gymnasialen Oberstufe gerichtet sind, markieren ein Krisenszenario des dualen Systems, das bildungspolitische Steuerungsdiskussionen zur Förderung der betrieblichen und individuellen Ausbildungsbeteiligung heraufbeschworen hat. Vor dem Hintergrund der im Langfristvergleich erheblich gesunkenen direkten und indirekten Einmündungsquoten von Schulabgängern in eine Ausbildung werden aktuell Sofortmaßnahmen zur Verbesserung des Ausbildungsplatzangebots gefordert (TROLTSCH/ALEX 1999). Dabei wird materiellen und immateriellen Ausbildungsanreizen eine zentrale Bedeutung zugeschrieben. An Vorschlägen hierzu mangelt es nicht, defizitär erscheint allerdings deren empirische Fundierung. Beispielsweise erscheinen die Begründungen im Hinblick auf materielle Anreize häufig immer noch spekulativ, da bislang keine ausreichende Datenbasis über die Wirkung möglicher Umlagen vorliegt. Auf der einen Seite deuten EU-Erfahrungen auf das Risiko möglicher Mitnahmeeffekte hin, andererseits scheinen tarifvertragliche Regelungen zur Förderung von Ausbildung (BISPINCK 1999) auf positive Auswirkungen bezüglich einer betrieblichen Ausbildungsbeteiligung hinzudeuten.

Auch im Hinblick auf nicht-monetäre Anreize zur Förderung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung erscheinen bildungspolitische Steuerungsdiskussionen häufig verkürzt. Derzeit favorisiert werden Ansätze, die tendenziell den betrieblichen Spielraum bei der Ausbildung erhöhen. Gestaltungsoffene Ausbildungsberufe oder das neue Berufskonzept, wie es von der KMK Ende 1998 verabschiedet worden ist, zielen im Kern auf die stärkere Berücksichtigung betriebsspezifischer Belange, beim KMK-Konzept eingebunden in eine neue Steuerungsfunktion der Region, die auch – so die Befürchtung der Kritiker (FEUCHTHOFEN 1998) – den betrieblichen Bereich tangiert. Zwar würde dies in der Tat einen Bruch in der Logik der bisherigen Steuerung (HARNEY/RAHN 1999) bedeuten, da die betriebliche Sphäre im Gegensatz zur beruflichen oder schulischen bislang der Selbststeuerung überlassen worden ist. Zu fragen ist indes, welche Risiken im Hinblick auf die Attraktivität des dualen Systems aus Sicht der Jugendlichen bestehen, wenn die betrieblichen Handlungsspielräume unter unveränderter Beibehaltung des Prinzips der Selbststeuerung vergrößert werden. Da Betriebe primär an der optimalen Nutzung des Arbeitsvermögens im Hinblick auf die jeweiligen betrieblichen Bedingungen interessiert sind, Ju-

gendliche sich aber an ihren individuellen Bedürfnissen nach Zugänglichkeit zu betriebsübergreifenden Berufschancen orientieren, können bildungspolitische Steuerungsaktivitäten, die die Attraktivität des dualen Systems für die eine Marktseite steigen lassen, auf der anderen Marktseite kontraproduktive Effekte hervorrufen. Dies gilt um so mehr als für beide Marktakteure verschiedene Handlungsoptionen in Form alternativer Rekrutierungswege bzw. alternativer Bildungswege zur Verfügung stehen. Die Frage ist daher, welche Risiken eine Erhöhung betrieblicher Spielräume für die individuelle Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen birgt. Solche Wechselwirkungen werden bislang in den bildungspolitischen Steuerungsdiskussionen nur selten thematisiert.

Im Rahmen der vorliegenden Abhandlung sollen die aufgeworfenen Problemkomplexe an Ergebnissen der Berufsbildungsforschung gespiegelt werden. Zunächst werden auf der Grundlage von Schulabgänger- und Ausbildungsabsolventenbefragungen des Fachgebiets Berufspädagogik/Berufsbildungsforschung der Gerhard-Mercator-Universität – GH Duisburg Kriterien der individuellen Ausbildungsbeteiligung herausgearbeitet. Dabei wird versucht, den für die Ausbildungsneigung der Jugendlichen zentralen Maßstab der „Berufschance“ aus subjektorientierter Betrachtungsweise zu operationalisieren. In einem zweiten Schritt werden danach auf der Grundlage eigener Betriebsbefragungen wesentliche Momente der Überlegungen im Hinblick auf eine betriebliche Ausbildungsbeteiligung angesprochen. Hier wird die These vertreten, daß das duale System betrieblicherseits auch durch ein verändertes Kosten-Nutzen-Kalkül in Relation zu alternativen Personalbeschaffungsstrategien unter Druck gerät. Im Schlußkapitel werden die angesprochenen bildungspolitischen Steuerungsdebatten vor dem Hintergrund der empirischen Ergebnisse interpretiert.

2. Kriterien der individuellen Ausbildungsbeteiligung

Die veränderten Schülerströme im Bildungssystem, die vor allem in einem wachsenden Anteil von Schülern in der gymnasialen Oberstufe zum Ausdruck kommen, werden im bildungspolitischen Diskurs häufig als Ausdruck einer rückläufigen Attraktivität des dualen Systems interpretiert (Pütz 1996). Zwar läßt sich diese These aufgrund der Angebotsabhängigkeit der Nachfrage (BEHRINGER/ULRICH 1997) empirisch kaum belegen, jedoch verweisen berufssegmentspezifisch ungleiche Nachfragerückgänge und Rekrutierungsschwierigkeiten im Handwerk auf veränderte Attraktivitätseinschätzungen der Jugendlichen im Hinblick auf einzelne Ausbildungsberufe innerhalb des dualen Systems (BERGER/WOLF 1996). Dabei bleibt jedoch offen, wie es zu diesen unterschiedlichen Bewertungen kommt, was unter „attraktiven Berufssegmenten“ aus individueller Sicht zu verstehen ist und wie sich entsprechende Einschätzungen in prozessualer Hinsicht verändern.

Die Problematik der Zugänglichkeit und Verfügbarkeit von Berufschancen wird – wie die neuere Übergangsforschung zeigt (WITZEL/HELLING/MÖNNICH 1996; KUTSCHA 1991) – nicht durch einen individuell einmaligen Akt der Berufsentscheidung bewältigt, sondern ist eingebunden in einen permanenten Bewertungs- und Revisionsprozeß, der mit dem Ausbildungsantritt nicht abge-

geschlossen ist. Den sich im Berufswahlprozeß vor Ausbildungsantritt herausbildenden Kriterien und Bewertungen der Handlungsoptionen stehen Bilanzierungen nach Ausbildungsantritt gegenüber, die zu einer äußeren oder inneren Revision der Ausbildungsbeteiligung in Form eines Abbruchs oder einer inneren Abstinenz führen können. Wenn also nach den Kriterien der Beurteilung von Berufschancen als einer Determinante der individuellen Ausbildungsbeteiligung gefragt wird, so sind zumindest die Maßstäbe vor Ausbildungsantritt und im Verlauf der Ausbildung zu unterscheiden.

Zunächst zu den Beurteilungskriterien im Hinblick auf den Zugang zum dualen System. Auch wenn die Ergebnisse der Berufswahlforschung eine strenge Rationalität des individuellen Berufswahlprozesses in Frage stellen, so läßt sich die partiell sinkende Attraktivität dualer Ausbildungsberufe ein Stück weit entscheidungslogisch über Kosten-Nutzenabwägungen begründen. Nach BUSSHOFF (1984, S. 37) resultiert aus der individuellen Gegenüberstellung von Instrumentalität eines Berufs und Valenz der jeweiligen Motive eine erste Berufspräferenz, die im Hinblick auf ihre Realisierungschancen geprüft und gegebenenfalls revidiert wird. Die partiell nachlassende Attraktivität des dualen Systems kann in diesem Modell als Folge einer nicht mehr gegebenen Instrumentalität bzw. sinkender Realisierungschancen der Motivvalenzen interpretiert werden. Auch wenn die Berufswahlforschung bislang unterschiedliche Ergebnisse zu den Motiven von Schulabgängern geliefert hat, so kristallisieren sich als bedeutsame Kriterien „interessanter Beruf“ und „sicherer Arbeitsplatz“ (INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH 1995), aber auch „Aufstiegchancen“, „Verdienst“ sowie „Verwirklichung eigener Interessen und Neigungen“ und „Betriebsklima“ (WITZEL/HELLING/MÖNNICH 1996, S. 183) heraus. Die Attraktivität eines Bildungsgangs orientiert sich an Zuschreibungen im Hinblick auf solche Kriterien. Kosten-/Nutzen-/Risiko-Abwägungen im Hinblick auf den Besuch einer gymnasialen Oberstufe fallen hier häufig günstiger aus, zum einen, weil dadurch Zugangsvoraussetzungen zu jenen Berufssegmenten geschaffen werden, die den individuellen Motiven am ehesten entsprechen, und zum anderen, weil solche Übergänge angesichts noch vielfach vorhandener unklarer Berufsvorstellungen weniger riskant erscheinen, zumal alle Handlungsoptionen offengehalten werden. Auch im Hinblick auf die konkrete Ausbildungsplatzwahl spielen solche Abwägungen eine Rolle. Bevorzugt werden Ausbildungsplätze in jenen Betrieben, denen günstige Beschäftigungschancen zugeschrieben werden. Zu fragen ist, wie solche Zuschreibungen zustande kommen.

Eigene Untersuchungen (NAEVECKE 1998; HUSEMANN 1998) belegen die zu meist diffusen, zum Teil falschen Vorstellungen von Bewerbern über den Ausbildungsberuf, sowohl was die Berufsanforderungen und Tätigkeitsinhalte angeht als auch hinsichtlich möglicher Berufsperspektiven. Die Berufswahl erfolgt bei Haupt- und Realschülern äußerst pragmatisch und ist mehr im Sinne einer Ausbildungs- statt einer Berufswahl zu verstehen. Berufsinhaltliche Kriterien spielen dabei eine untergeordnete Rolle¹, im Vordergrund stehen die oben genannten generellen Attribute und allgemeinen Erwartungen an die

1 Nach Untersuchungen von WITZEL/HELLING/MÖNNICH (1996, S. 183) lassen sich allerdings bei einzelnen Berufen – wie etwa KFZ-Mechaniker/KFZ-Mechanikerin – auch fachlich-tätigkeitsorientierte Interessen feststellen.

Rahmenbedingungen einer beruflichen Tätigkeit. Allerdings erfolgen diese Zuschreibungen aufgrund unzureichender Informationen. De facto steuern nach unseren Befragungen (ähnlich FOBE/MINX 1996; ARNOLD/STÜRZL 1996, S. 138) nicht-professionelle Instanzen wie Elternhaus und Freundeskreis die Ausbildungswahl in erheblichem Maße, eine systematische Ausschöpfung vorhandener Informationsquellen erfolgt nur selten. Entscheidend für die Präferenzen bei der Entscheidung über eine individuelle Ausbildungsbeteiligung sind nicht objektiv gegebene Beschäftigungschancen, sondern subjektive Verarbeitungen von Einschätzungen Dritter, vor allem seitens des jeweiligen sozialen Umfelds. Dabei können die Bilder verzerrt sein (HUSEMANN 1998). Beispielsweise reagieren Jugendliche auf Ausbildungsplatzangebote aus dem Handwerk mit Vorurteilen, die mit der Realität nichts zu tun haben. Dieses Imageproblem des Handwerks kann zur Folge haben, daß Jugendliche auf eine Ausbildungsbeteiligung selbst dann verzichten, wenn die Beschäftigungschancen in diesem Bereich positiv zu beurteilen sind.

Faßt man die Überlegungen zur individuellen Ausbildungsbeteiligung im Vorfeld einer Ausbildung zusammen, so lassen sich die Abwägungen ein Stück weit entscheidungstheoretisch über Kosten-Nutzen-Abwägungen zu den zugeschriebenen Beschäftigungschancen im Hinblick auf die Rahmenbedingungen einer beruflichen Tätigkeit in Relation zu den Motivvalenzen begründen. Die Zuschreibungsprozesse selbst erfolgen dabei jedoch auf der Grundlage unzureichender Informationen und werden vor allem durch nicht-professionelle Beratungsinstanzen gesteuert. Folge ist ein unzureichendes, zum Teil falsches subjektives Berufsbild (KRUSE/KÜHNLEIN/MÜLLER 1981), das sich nach Ausbildungsbeginn weiter ausformt und die Frage einer individuellen Ausbildungsbeteiligung neu aufwirft.

Zu Beginn der Ausbildung treffen die diffusen Berufsvorstellungen und die allgemeinen Berufserwartungen auf die betriebliche Realität der jeweiligen beruflichen Tätigkeit, die nur sehr eingeschränkt durch Ausbildungsordnungen und Berufsbilder gekennzeichnet werden kann. Zu fragen ist, welche Maßstäbe im Laufe des weiteren Bewertungsprozesses im Hinblick auf die Persistenz einer individuellen Ausbildungsbeteiligung angelegt werden. In unseren früheren Untersuchungen (STENDER 1996; 1997) haben wir hierfür das Konstrukt einer „subjektiv erfahrenen Ausbildungsqualität“ eingeführt. Damit soll zum Ausdruck gebracht werden, daß objektive Kennzahlen zur Ausbildungsqualität, wie sie etwa von der Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung entwickelt worden sind, nichts mit dem subjektiven Verständnis einer guten Ausbildung zu tun haben. Maßstab einer Ausbildungsqualität in subjektorientierter Betrachtungsweise sind die subjektiven Vorstellungen zu den Rahmenbedingungen der eigenen beruflichen Tätigkeit. Die subjektiv erfahrene Ausbildungsqualität hat – wie unsere Untersuchungen zeigen – Konsequenzen für weitere berufsbiographische Entwürfe, das Herausbilden einer grundlegenden Weiterbildungsbereitschaft, aber auch für die weitere Ausbildungsbeteiligung des betroffenen Auszubildenden. Zwei Fallstudien² sollen dies verdeutlichen.

Eine junge Bürokauffrau wird in einem kleinen Betrieb ausgebildet. Bereits

während der Ausbildung kann sie, zumindest im dritten Ausbildungsjahr, weitgehend selbständig und mit Hilfe von DV arbeiten. Den DV-Unterricht in der Berufsschule empfindet sie dagegen als weitgehend nutzlos, da er ihrer betrieblichen Praxis nicht entspricht. Innerhalb des Ausbildungsbetriebs mit seiner eher familiären Atmosphäre, die der Probandin das Gefühl der Geborgenheit vermittelt, hat sie nach eigenem Empfinden viel gelernt und vielseitige Tätigkeiten ausgeübt. Dementsprechend hat sie am Ende der Ausbildung das Gefühl, die im Betrieb gestellten Anforderungen zu bewältigen. Zu ihrem positiven Bild trägt auch bei, daß eine Übernahme außer Frage steht. Daher plant sie, nach Ausbildungsende an berufsspezifischen Weiterbildungsaktivitäten teilzunehmen.

Eine andere Bürokauffrau wird ebenfalls in einem Kleinbetrieb ausgebildet. Sie muß allerdings nur lapidare Arbeiten erledigen, Formulare ausfüllen und Ablage machen. Sie kann hierbei keinerlei DV-Kenntnisse erwerben und arbeitet häufig an der Schreibmaschine. Zudem fühlt sie sich zur Unselbständigkeit erzogen. Ihre Ausbildung empfindet sie daher als „Alptraum“. Sie löst bei ihr gesundheitliche Beschwerden aus, die eine ärztliche Behandlung erforderlich machen. Dazu tragen auch atmosphärische Schwierigkeiten bei. Der DV-Berufsschulunterricht wird von ihr positiv beurteilt, denn dort erwirbt sie zumindest Grundkenntnisse. Da zudem allenfalls eine dreimonatige Übernahme angeboten wird, entwickelt sie berufliche Pläne, die auf ihren alten Traumberuf Fremdsprachenkorrespondentin gerichtet sind.

Beide Probandinnen erfahren eine unterschiedliche subjektive Ausbildungsqualität, sowohl was die Tätigkeiten angeht als auch hinsichtlich der betriebsklimatischen Bedingungen. Daraus entwickeln sie – wie auch andere Fallstudien³ zeigen – unterschiedliche berufsbiographische Entwürfe. Zugleich stellt sich auch die Frage nach einer Ausbildungsbeteiligung neu. So belegen vorliegende Abbrecherstudien die Bedeutung der subjektiv erfahrenen Ausbildungsqualität (z.B. KLOAS 1991; ALEX 1991).⁴ Unsere Ergebnisse deuten aber auch auf eine andere Form einer mangelnden Ausbildungsbeteiligung hin, die man als „innere Ausbildungsabstinenz“ bezeichnen kann. Angesichts einer als unzulänglich empfundenen Ausbildung entwickelt sich hier eine innere Distanz zur eigenen beruflichen Tätigkeit. Die Ausbildung wird zwar aufgrund von Sicherheitsaspekten im Hinblick auf den Arbeitsmarkt und angesichts fehlender alternativer Handlungsoptionen zu Ende geführt, zugleich werden jedoch zur Bewältigung der damit einhergehenden Unzufriedenheit alternative berufsbiographische Entwürfe entwickelt und – wie die Nachbefragungen nach Ausbildungsende belegen – auch verfolgt. In nahezu allen Fallstudien, in denen eine unzulängliche Ausbildungsqualität erfahren worden ist, sind solche Alternativpläne entwickelt⁵ und die betrieblichen Unzulänglichkeiten der Ausbildung in

3 Solche höchst disparaten Erfahrungen lassen sich auch für den großbetrieblichen Bereich (vgl. Fallstudien A3, B1, B2, B3, B4, C1, C2. In: KLOSE/KUTSCHA/STENDER 1993) sowie im Elektrohandwerk (vgl. ECKERT/KLOSE/KUTSCHA/STENDER 1992) belegen.

4 Aufgrund der Anlage unserer Studie, die sich ausschließlich auf Ausbildungsabsolventen und Berufsanfänger nach Ausbildungsende bezieht, konnten Abbrecher nicht erfaßt werden.

5 So entwickelt BK5 (Fallstudie A3), die ihre Ausbildung angesichts der Verrichtung „banaler“ Tätigkeiten sehr negativ erfahren hat, bereits während der Ausbildung für die zweite Schwelle verschiedene Perspektiven: entweder das Nachholen einer Hochschulzugangsberechtigung mit einem anschließenden Studium oder eine Weiterbildung zur Fremdsprachenkorrespon-

eine berufliche Distanz uminterpretiert worden. Eine subjektiv als negativ erfahrene Ausbildungsqualität hat in diesen Fällen zwar nicht zu einer äußeren Revision der Ausbildungsplatzwahl geführt, wohl aber zu einer inneren Ausbildungsabstinenz, die in einer deutlichen Distanz nicht nur zum Betrieb, sondern auch zum Beruf zum Ausdruck kommt. Eine Identifikation mit dem Beruf gelingt hier nicht. Die subjektiv erfahrene Ausbildungsqualität hat demnach eine entscheidende Bedeutung für die individuelle Ausbildungsbeteiligung nach Ausbildungsbeginn. Mit dem Etikett „subjektiv erfahrene Ausbildungsqualität“ bleibt jedoch zunächst offen, welche Kriterien bei solchen Bewertungen zugrundegelegt werden. Sie sind nach unseren Untersuchungen nicht völlig individualistisch ausgeprägt, sondern können als Bestandteil kollektiver Orientierungen betrachtet werden. Zwei Faktoren erweisen sich als bedeutsam: Zum einen die Art der Tätigkeit im Betrieb, zum anderen eine funktionierende Lernortkooperation (STENDER 1996).

Von herausragender Bedeutung im Hinblick auf die subjektiv erfahrene Ausbildungsqualität ist die Art der Tätigkeit im Ausbildungsbetrieb. Maßstab für die Beurteilung ist nach unseren Untersuchungen, inwiefern es den Auszubildenden gelingt, an einer qualifizierten Sachbearbeitung zu partizipieren. Wertet man die Fallstudien im Hinblick auf die von den Probanden wahrgenommene und thematisierte Ausbildungsqualität aus, so sind positive Wertungen immer mit Begriffen wie „selbständige, eigenständige Arbeit“, „Sachbearbeitertätigkeit“, Tätigkeiten, die „Eigeninitiative“ erfordern, konnotiert, während Negativschilderungen verbunden sind mit Begriffen wie „banale Tätigkeiten“, „Eintönigkeit“, „nicht-schwierige Arbeiten“, „langweilige Tätigkeiten“, „Unselbständigkeit“, „Hilfstätigkeit“. Betriebliche Tätigkeitsfelder, die den Auszubildenden eine weitgehend selbständige Sachbearbeitung mit zumindest partieller Eigenverantwortung ermöglichen, werden dagegen positiv erfahren. Negativbeurteilungen der betrieblichen Ausbildung gehen einher mit Tätigkeitsfeldern, die überwiegend als rein ausführend umrissen werden können.

Einen weiteren Beleg hierfür liefern unsere statistischen Analysen, die sich auf den Zeitraum unmittelbar nach Ausbildungsende beziehen. In der Liste der Arbeitsplatzwartungen bei Berufsanfängern dominieren betriebsklimatische Aspekte und die Rahmenbedingungen der beruflichen Tätigkeit (STENDER 1997, S. 113). Diese Angaben der Probanden korrespondieren mit log-linearen Analysen zum Mobilitätsverhalten nach Ausbildungsende. Nach den vorliegenden Analysen ist die Wechselwahrscheinlichkeit um so höher, je unbefriedigender die Arbeitsbedingungen erlebt werden. Die Abgangsrate bei jenen Ausbildungsabsolventen, die sich dequalifiziert beschäftigt sehen, ist doppelt so hoch wie bei qualifiziert tätigen Sachbearbeitern oder Facharbeitern. Die life-test-Analysen zeigen darüber hinaus, daß auch der Zeitpunkt des Wechsels davon beeinflußt wird. Je unbefriedigender eine Stelle aus subjektiver Sicht ist, desto schneller wird sie verlassen. Die Beurteilung der Ar-

dentin. Ähnliche Entwürfe entwickeln BK 9 (B2), die ihre Ausbildung mit „Laufburschentätigkeit“ und „Herumsitzen“ kennzeichnet und für den Zeitraum nach Ausbildungsende, den Besuch einer Sekretarienschule plant, sowie BK 3 (B3), die von Handlangertätigkeiten, Kaffeekochen, „Däumchendrehen“ spricht und ihre Unzufriedenheit mit der Planung einer schulischen Weiterbildung zur Programmiererin bearbeitet.

beitsbedingungen ihrerseits steht wiederum im Zusammenhang mit anderen arbeitsplatzbezogenen Größen. Nach den log-linearen Analysen erweisen sich vier Variablen als signifikant: Verhältnis zu Kollegen, Maß an Selbständigkeit und Eigenverantwortung, Zufriedenheit mit zugewiesener Verantwortung und Verhältnis zu Vorgesetzten. Diese Faktoren sind zentral, wenn es um Überlegungen im Hinblick auf mögliche Tätigkeitswechsel geht. Sie sind sogar bedeutsamer als Gehaltsfragen, was nicht nur die statistischen Analysen belegen, sondern auch in den Fallstudien deutlich wird. Demnach werden zum Teil sogar Lohneinbußen in Kauf genommen, wenn die Arbeitsbedingungen als schlecht erlebt werden.

Nach den vorliegenden Ergebnissen spielt nicht nur bei den Berufsanfängern, sondern bereits bei den Auszubildenden neben betriebsklimatischen Aspekten vor allem die Art der Tätigkeit eine herausragende Rolle, wenn es um die Beurteilung des Ausbildungsplatzes bzw. der Arbeitsstelle geht. Erwartet werden vor allem anspruchsvolle Tätigkeiten, die Eigeninitiative und Eigenverantwortung verlangen. Rein ausführende Tätigkeiten werden nicht als ausbildungsadäquat empfunden und führen während der Ausbildung, wenn nicht zu einem Ausbildungsabbruch, so doch zumindest zu einer inneren Ausbildungsabstinenz, die in einer betrieblichen und sogar beruflichen Distanz zum Ausdruck kommt, sowie nach Ausbildungsende zu frühzeitigen Wechselaktivitäten. Über partielle Motivationskontinuitäten zwischen Aus- und Weiterbildung wird darüber hinaus das Weiterbildungsinteresse der Berufsanfänger negativ berührt (STENDER 1996). Wenn nach berufsbildungspolitischen Ansatzpunkten zur Förderung der individuellen Ausbildungsbeteiligung gefragt wird, so sind daher nicht nur die im Berufsfindungsprozeß erfolgenden Zuschreibungsprozesse im Hinblick auf antizipierte Berufschancen im beschriebenen Sinn in den Blick zu nehmen, sondern auch die Beurteilungskriterien einer Ausbildungsqualität in subjektorientierter Betrachtungsweise. Dies ist zumindest auch eine Frage der Gestaltung der betrieblichen Realitäten innerhalb der vorgegebenen Ausbildungsordnungen und der Abstimmung zwischen Betrieb und Berufsschule.

3. Kriterien der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung

Was sich aus individueller Sicht als Problem der Zugänglichkeit und Verfügbarkeit von Berufschancen darstellt, konfiguriert sich aus der Perspektive der Betriebe als Problem der Zugänglichkeit und Verfügbarkeit des Arbeitsvermögens. Eine betriebliche Ausbildungsbeteiligung ist dabei nur eine Form einer Rekrutierungspolitik, die in Konkurrenz steht zu anderen Instrumenten der internen und externen Personalbeschaffung. Sie lohnt sich unter betriebswirtschaftlichen Kriterien nur solange wie der zu erwartende Ertrag höher ist als der Aufwand.

Auf die Vor- und Nachteile interner und externer Personalbeschaffungsstrategien ist auf theoretischer Ebene verschiedentlich aufmerksam gemacht worden (z.B. MAG 1998, S. 86 f.; KADOR/KEMPE/PORNSCHLEGEL 1989, S. 74 f.). Gleichwohl liegen bislang hierzu nur wenige empirische Untersuchungen vor. SEHRINGER (1989) belegt das weitgehende Ausblenden sozialer Kriterien und

die Dominanz betriebswirtschaftlicher Kriterien bei den verschiedenen Rekrutierungsstrategien. Auch wenn sich für den Ausbildungsmarkt eine partielle Wirksamkeit sozialer Abwägungen als einer Determinante betrieblicher Ausbildungsbeteiligungen belegen läßt, so spielen in diesem Fall ebenfalls hintergründige Kosten-Nutzen-Abwägungen eine entscheidende Rolle.⁶ Die konkrete Wahl zwischen internen und externen Personalbeschaffungsinstrumenten hängt insbesondere von der Betriebsgröße und der Art der zu besetzenden Positionen ab. So hat die Ausbildung für viele Betriebe im Handwerk allein deswegen immer noch eine große Bedeutung, weil sich hier die Ausbildungskosten bereits während der Ausbildung zumindest weitgehend amortisieren (BARDELEBEN/BEICHT/FEHER 1997). Aber auch für industrielle Großbetriebe rentiert sich eine Ausbildung. Darauf hat insbesondere SADOWSKI bereits 1980 hingewiesen. Zwar entstehen hier während der Ausbildung Nettokosten, dem stehen allerdings längerfristige Nutzenvorteile nach Ausbildungsende entgegen. Vor allem Opportunitätsenerträge aufgrund geringerer Personalbeschaffungskosten, wegfallender Kosten für die Einarbeitung neuen Personals, niedrigerer Fehlbesetzungsrisiken, niedrigerer Personalfuktuationen und einer besseren Unternehmens-Reputation nach innen und außen sind zu berücksichtigen. Dieser indirekte Nutzen, aber auch die Kosten-Ertrags-Relationen lassen sich indes betrieblicherseits nur schwer quantifizieren. Hinzu kommt, daß Opportunitätsenerträge immer auch von Kosten-Nutzen-Relationen alternativer Rekrutierungsstrategien abhängen. Und diese stehen wiederum im Zusammenhang mit Arbeitsmarktentwicklungen. Schon SADOWSKI (1980, S. 130) verweist auf einen engen Zusammenhang von Arbeitsmarktlage und Ausbildungsbereitschaft.⁷

Im folgenden wird die These vertreten, daß die nachlassende Ausbildungsneigung der Unternehmen aller Betriebsgrößenklassen vor allem auf Veränderungen bei der Einschätzung des betrieblichen Kosten-Nutzen-Kalküls im Hinblick auf eine eigene Ausbildung in Relation zu alternativen Rekrutierungsinstrumenten zurückgeführt werden kann. Während sich in früheren Jahren im Zusammenhang mit einem gravierenden Fachkräftemangel bei Großbetrieben selbst eine Überausbildung aufgrund des damit verbundenen Reputationsgewinns rentierte, verliert die Ausbildung für diese Betriebe angesichts eines Arbeitskräfteüberangebots, das keineswegs nur gering qualifizierte umfaßt⁸, und vor dem Hintergrund eines wachsenden Akademikerange-

6 Der enge Zusammenhang zwischen Angebot und Nachfrage läßt sich nicht nur als eine Angebotsabhängigkeit der Nachfrage interpretieren (BEHRINGER/ULRICH 1997), sondern – wie Erfahrungen aus der ersten Hälfte der 80er Jahre zeigen (DIETRICH 1998) – zum Teil auch umgekehrt als eine nachfragebedingte Ausweitung des Angebots aufgrund sozialer Abwägungen. Gleichwohl zeigt die Konzentration des damaligen Anstiegs des Ausbildungsplatzangebots auf bestimmte Berufe, in denen der Arbeitskraft der Auszubildenden als einer Ertragsdimension eine herausragende Bedeutung zukommt, die grundsätzliche Wirksamkeit betriebswirtschaftlicher Kriterien.

7 Auch KUTSCHAS Analysen (1998, S. 13 f.) zum Zusammenhang von Versorgungslage auf dem Ausbildungsmarkt und der Arbeitslosigkeit können als Indiz dafür genommen werden, daß die Investitionsbereitschaft für die berufliche Ausbildung mit der – aus Sicht der Betriebe – Anspannung und dem Wettbewerb am Arbeitsmarkt steigt.

8 Im September 1998 waren 198.300 Arbeitslose mit abgeschlossenem Hochschulstudium gemeldet – indes bei unterschiedlicher Anspannung je nach Berufsbereich (BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT 1999).

bots⁹ als Instrument einer vorsorgenden Reservequalifizierung in Relation zu anderen Rekrutierungsstrategien an Bedeutung. Ein erstes Indiz für eine zwischenzeitlich veränderte Situation ist das in der Personalplanung zunehmend thematisierte Problem der Bewerber-Selektion im Rahmen werblicher Maßnahmen bei der Personalbeschaffung. Für bestimmte Positionen und Berufe besteht heute eher das Problem, aus der Vielzahl eingehender Bewerbungen die geeigneten auszuwählen (MAG 1998, S. 93). Der genannten These soll auf der Grundlage eigener Expertengespräche mit Personalverantwortlichen in Betrieben nachgegangen werden. Befragt wurden Vertreter von Großbetrieben, handwerklichen Betrieben sowie von Klein- und Mittelunternehmen (KMU) aus „Zukunftsbranchen“¹⁰ in den Regionen Duisburg, Krefeld/Viersen und Borken im Jahr 1997 (STENDER 1998).

Der Fokus bei den Ausführungen wird insbesondere auf die KMU der angesprochenen Branchen gelegt, weil die regionalwirtschaftliche Bedeutung dieser Betriebe hoch, die Ausbildungsbeteiligung bislang jedoch gering ist (BARDELEBEN/TROLTSCH 1997). Eine Vielzahl kleiner und mittlerer Unternehmen hat sich in den vergangenen Jahren darauf spezialisiert, als Dienstleister oder Zulieferer in Unternehmens-Netzwerken tätig zu sein. Dabei handelt es sich häufig um junge, innovative, aber auch hochspezialisierte Unternehmen. In Großbetrieben sind dadurch Beschäftigungsfelder und damit auch Ausbildungsbereiche weggefallen, die nunmehr von den KMU zu übernehmen wären. Zu fragen ist, ob die KMU der Ausbildung im Kontext anderer Rekrutierungsstrategien einen vergleichbaren Stellenwert zumessen. Ein ähnliches Ausbildungsverhalten wie etwa im klein- und mittelbetrieblichen Bereich des Handwerks ist dabei nicht zu erwarten.¹¹

Die Problematik einer betrieblichen Ausbildungsbeteiligung dieser KMU spiegelt sich in unseren Befragungen wider. Eine nachfrageinduzierte Angebotspolitik aus sozialen Gründen konnte hier in keinem einzigen Fall festgestellt werden. Lediglich im Bereich der Großbetriebe spielen soziale Abwägungen zum Teil noch eine Rolle. Sie stehen allerdings im Zusammenhang berufsbildungspolitischer Interventionen und hierbei vor allem aufgrund von Appell-Strategien. Grundsätzlich wird jedoch auch in diesen Unternehmen – wie generell bei den von uns befragten ausbildenden Mittelbetrieben – von einer strikt an Kosten-Nutzen-Überlegungen ausgerichteten Ausbildungspolitik ausgegangen. Eine Überausbildung wird für nicht sinnvoll gehalten.

Interpretiert man die von uns befragten Experten, so scheinen insbesondere

- 9 Zwischen 1980 und 1995 ist – bezogen auf das alte Bundesgebiet – die Zahl der Studierenden von 1,04 Mio. auf 1,66 Mio. gestiegen (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND TECHNOLOGIE 1996, S. 147). Die Zahl der Absolventen lag demnach 1993 bei 193.000, 1997 bereits bei 237.000 (<http://www.statistik-bund.de/basis/d/biwiki/hoch4.htm>; Stand 28.05.1999).
- 10 Mit dem Begriff „Zukunftsbranche“ sind jene Branchen gemeint, in denen nach IAB-Analysen noch mit Beschäftigungsgewinnen zu rechnen ist. In die Studie einbezogen wurden Betriebe aus folgenden Branchen: AV-Medienbranche, Neue Technologien, Unternehmensberatung, Verlagswesen, Pflegebereich, Forschung und Entwicklung, Erwachsenenbildung.
- 11 Während im Handwerk kurzfristige Kosten-Ertrags-Überlegungen noch zu positiven Resultaten führen, sieht die Situation in den KMU aus „Zukunftsbranchen“ anders aus, da hier der Arbeitskraft des Jugendlichen – wie weiter unten noch dargelegt wird – ein geringerer Stellenwert zugemessen wird. Nur längerfristige Nutzenüberlegungen könnten für diese Betriebe eine Ausbildung auch ökonomisch rechtfertigen.

die Einschätzungen im Hinblick auf den Nutzen einer Ausbildung im Kontext der Globalisierung der Märkte in mehrfacher Hinsicht negativ berührt zu sein. Zum einen spielt die zunehmende Einbindung von Unternehmen in international operierende Konzerne eine Rolle: „Seit der Übernahme durch ein anderes Unternehmen hat sich auch unsere Firmenphilosophie im Bereich der Ausbildung geändert. Wir bilden nun nur noch nach Bedarf aus“ (Ausbildungsleiter eines Mittelbetriebs). Image-Fragen als ein Nutzenaspekt von Ausbildung oder soziale Aspekte haben in diesem Unternehmen im Gegensatz zu früher an Bedeutung verloren. Ursächlich hierfür ist in diesem Fall eine abweichende Personalbeschaffungsstrategie im international tätigen ausländischen Mutterkonzern. Da in vielen Ländern die deutschen Beziehungsgeflechte zwischen externem Arbeitsmarkt und Ausbildung, die zum Teil auch über den eigenen Bedarf hinausgehen kann, nicht vorhanden sind, orientieren sich – darauf deuten unsere Ergebnisse hin – ausländische Unternehmen in Deutschland an den Rekrutierungsmustern des jeweiligen Heimatlandes. Diese sehen aber teilweise eine Überbedarfsausbildung nicht vor.¹²

Auch auf einer zweiten Ebene hat die Globalisierung der Märkte eine Konsequenz für Nutzeinschätzungen der Betriebe. Angesprochen ist dabei das Wegbrechen von Beschäftigungsfeldern für dual Ausgebildete infolge einer Internationalisierung selbst im mittelbetrieblichen Bereich. Produktionsprozesse sind ins Ausland verlagert worden mit der Folge, daß regional vor allem Aufgaben aus den Bereichen Verwaltung, Logistik und Marketing, also Tätigkeitsfelder, die bevorzugt von Hochqualifizierten frequentiert werden, verbleiben. Dadurch verliert für diese Betriebe das duale System als Rekrutierungsfeld seine zentrale Bedeutung. Mehrere der von uns befragten KMU aus den sogenannten „Zukunftsbranchen“ bilden daher überhaupt nicht aus und wollen dies angesichts der regional verbliebenen Tätigkeitsfelder auch in Zukunft nicht tun.

Aber nicht nur der reduzierte Fachkräftebedarf ist für eine vergleichsweise geringe Ausbildungsbeteiligung dieser Betriebe von Belang. Vielmehr deuten unsere Ergebnisse – anders als eine Studie des BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG aus dem Jahr 1994/95 (BERGER/BRANDES/WALDEN 1996)¹³ – bei den Betrieben der angesprochenen Branchen auch auf eine vergleichsweise hohe Bedeutung alternativer Rekrutierungsstrategien im Zusammenhang mit dem wachsenden Akademikerangebot hin. So hat ein Mittelbetrieb aus der EDV-Branche die Ausbildung in den letzten Jahren komplett eingestellt. Entscheidend hierfür waren – nach Auskunft des Personalverantwortlichen – Kosten-Nutzen-Überlegungen. Angesichts des großen Akademikerangebots erscheint es dem Unternehmen ökonomisch rationaler, Hochqualifizierte, flankiert durch betriebspezifische Trainee-Maßnahmen, zu rekrutieren als in eine eigene Ausbildung zu investieren. Akademiker besetzen dabei jene Positionen, die zuvor von dual Ausgebildeten eingenommen worden sind. Dabei wird durchaus anerkannt, daß ein Studium für die jeweilige Tätigkeit nicht erforderlich sei. Ausbildung kommt für dieses Unternehmen jedoch nicht mehr in Frage,

12 Umgekehrt sind diese abweichenden Beziehungsgeflechte ursächlich für Rekrutierungsprobleme von deutschen Unternehmen im Ausland (MEIL/DÜLL 1999).

13 Die Unterschiede sind auf den speziellen Branchenbezug zurückzuführen. Für den „innovativen Dienstleistungsbereich“ verweisen auch BERGER/BRANDES/WALDEN (1996, S. 23 f.) auf eine vergleichsweise hohe Bedeutung von Fachkräften mit (Fach-) Hochschulabschluß.

weil die notwendigen Ausbildungskosten bei der Rekrutierung von Hochschulabsolventen weitgehend vom Staat und von den Jugendlichen getragen würden. Auch mehrere nicht-ausbildende Betriebe verweisen in den Befragungen auf ähnliche Überlegungen.

Die Opportunitätserträge einer betrieblichen Ausbildung in Form geringerer Personalbeschaffungskosten oder reduzierter Fehlbesetzungsrisiken werden vor dem Hintergrund eines vergleichsweise großen Akademikerangebots gering eingeschätzt. Statt dessen wird versucht, diesen Kostenfaktor und damit zugleich die Opportunitätserträge einer eigenen Ausbildung durch andere Strategien zu reduzieren. Zum einen werden die Informationsprobleme im Zusammenhang mit der partiellen Substitution von Ausbildungsabsolventen durch Jungakademiker als Anspruch an eine verbesserte Informationspolitik der Hochschulen weitergeleitet. Indiz hierfür ist der fast durchgängig artikuliert Informationsbedarf der KMU im Hinblick auf internetbasierte Absolventendatenbanken, die an die Stelle sporadischer Kontakte zu Professoren, über die KMU in der Regel nicht verfügen, treten sollten. Traditionelle Stellenanzeigen werden dagegen als wenig effizient eingeschätzt, da die Betriebe dann – wie in den Gesprächen dargelegt wurde – mit Bewerbungen „erschlagen“ würden. Auch auf einer zweiten Ebene reduzieren die angesprochenen KMU die Opportunitätserträge einer eigenen Ausbildung durch alternative Rekrutierungsstrategien. Insbesondere das Angebot an Praktikantenstellen für Weiterbildungsteilnehmer oder Studierende ist verbreitet. Diese Praktikantenplätze übernehmen für diese Unternehmen jene Informationsfunktion, die sonst eine Ausbildung hätte. Aber nicht nur der Nutzen einer Ausbildung wird in diesen KMU aufgrund alternativer Rekrutierungswege gering eingeschätzt, zugleich werden die entsprechenden Kosten-Ertrags-Relationen als negativ bewertet. Vorliegende Kosten-Untersuchungen deuten zwar auf die positive Korrelation der Nettokosten mit der Betriebsgröße hin (BARDELEBEN/BEICHT/FEHER 1997), jedoch gelten diese Zusammenhänge nicht für alle Branchen gleichermaßen. In den von uns befragten KMU aus „Zukunftsbranchen“ wird der Arbeitskraft eines Auszubildenden ein vergleichsweise geringer Stellenwert zugemessen. Vorkenntnisse werden für unabdingbar gehalten. Andererseits werden die Kosten für die Ausbildung hoch eingeschätzt, da Personal gebunden würde.

Unsere Expertengespräche bestätigen damit ein Ergebnis von SEHRINGER (1989), nach dem die am stärksten favorisierte Personalstrategie der Betriebe die Externalisierung von Personalkosten beispielsweise durch Verlagerung der Ausbildungskosten auf andere Betriebe bzw. Bildungsinstitutionen sei. Dabei deuten unsere Ergebnisse, die allerdings einer breiteren Validierung bedürfen, auf einen Upgrading-Prozeß hin, der eine partielle Substitution von Ausbildungsabsolventen durch (Fach-)Hochschulabsolventen auf selbem Niveau umfaßt. Als Strategie zur Bearbeitung der vergleichsweise hohen Streuverluste einer externen Personalrekrutierung wird auf das Offerieren von Praktika und auf den Einsatz neuer Instrumente der Personalbeschaffung, insbesondere auf den Einsatz internetbasierter Informationssysteme¹⁴, gesetzt. Eine betriebliche Ausbildungsbeteiligung erscheint diesen Betrieben vor dem Hintergrund der vergleichsweise gering eingeschätzten Opportunitätserträge und der vergleichsweise ungünstigen Kosten-Ertrags-Dimensionen während der Ausbildung ökonomisch wenig rational.

4. Interpretation der Ergebnisse im Kontext bildungspolitischer Steuerungsansätze

Welche Aussichten haben vor dem Hintergrund unserer Befragungsergebnisse die in der Einleitung genannten berufsbildungspolitischen Strategien der Anreizsetzungen im Hinblick auf die Förderung der betrieblichen Ausbildungsbe teiligung? Und welche Chancen bestehen im Hinblick auf eine Berücksichtigung individueller Ansprüche an eine Ausbildung, wie sie im Abschnitt 2 dargelegt worden sind?

Nach unseren Befragungen werden die Erfolgsaussichten finanzieller Anreize von KMU aus den „Zukunftsbranchen“ anders eingeschätzt als von Großbetrieben. Großbetriebe halten finanzielle Anreize zur Ausbildung für beden kenswert. Hintergrund hierfür ist die in mehreren Betrieben zu beobachtende Teil-Umwandlung ehemaliger Ausbildungs- in Weiterbildungskapazitäten in Form von profit-centern, die auch für Qualifizierungszwecke Betriebsexterner, beispielsweise im Rahmen von SGBIII-Maßnahmen, genutzt werden können. Dadurch wird eine Ausbildung, die bei Großbetrieben bereits in der Vergan genheit Nettokosten verursacht hat, noch weniger lukrativ, da die Alternativ kosten steigen. Insofern ist es konsequent, wenn Großbetriebe finanzielle Aus bildungsanreize für bedenkenswert halten.

Eine andere Situation ergibt sich in den angesprochenen KMU, wo der Ar beitskraft eines potentiellen Auszubildenden eine geringe Bedeutung zugemes sen und alternativen Rekrutierungswegen aus dem Hochqualifizierten- oder Weiterbildungsbereich bereits deswegen ein hoher Stellenwert zugeschrieben wird, weil auch ein Interesse an betriebsexternem know-how als Voraussetzung betrieblicher Innovationen (BERGER/BRANDES/WALDEN 1996, S. 24) besteht. Finan zielle Anreize sind hier wenig lukrativ. Sie würden – wie die von uns be fragten Unternehmen selbst darlegen¹⁵ – zumindest in großem Umfang Mit nahmeeffekte verursachen. Unternehmen aus diesen Branchen äußern weniger ein Interesse an materiellen Anreizen als vielmehr an immateriellen Anreizen in Form einer Erhöhung des betrieblichen Spielraums bei der Ausbildung. Die Ausbildung sei zu starr, Ausbildungsanreize würden hieran nichts ändern. Die teilweise realitätsferne Kritik an den Berufsbildern wird auch von ausbilden den KMU in ähnlicher Weise geäußert. Kritisiert werden häufig die zu hohen Ansprüche im Zusammenhang mit der Neuordnung der Ausbildungsberufe. Hier sollte „abgespeckt“ werden, vor allem im theoretischen Teil. Dazu gehört

14 Dies gilt sowohl im Hinblick auf die Ansprüche an andere Institutionen, die entsprechende Absolventendatenbanken anlegen sollten, wie auch hinsichtlich eigener internetbasierter Stelleninformationssysteme, von denen man sich eine Positiv-Auslese hinsichtlich der darauf aufbauenden Bewerbungen verspricht.

15 „Wenn wir finanzielle Unterstützung vom Staat erhalten, ... dann ist das schön, aber wir haben momentan keine freien Kapazitäten, um mehr auszubilden“ (Geschäftsführerin eines Mittelunternehmens). „Daß (bei Steuervorteilen, d.Verf.) mehr ausgebildet wird, glaube ich nicht.“ (Personalbeauftragter eines Mittelunternehmens) „Bei uns sind momentan die Ausla stungsgrenzen erreicht. Wir sehen auch keine Möglichkeit, noch mehr Auszubildende ... ein zustellen“ (Personalbeauftragte eines mittelständischen Unternehmens). Auch von nicht ausbildenden Betrieben aus dem Bereich der Neuen Technologien wurden Ausbildungs anreize als wirkungslos angesehen, weil die Alltagsarbeit in dieser Branche keine Zeit ließe, sich in genügendem Umfang um die Auszubildenden zu kümmern.

die auch in unseren Gesprächen erhobene Forderung nach einer Abschaffung des zweiten Berufsschultages.

Ordnungspolitisch wird weitgehend einheitlich vom Modell einer verkürzten Ausbildung ausgegangen, verbunden mit dem Plädoyer zur Verlagerung von Qualifizierungsprozessen von der Aus- in die Weiterbildung. Hinter dem Anspruch auf eine Ausbildungszeitverkürzung verbirgt sich also eher ein Ansinnen auf einen stärkeren Betriebs- statt Berufsbezug. Ausgebildet wird „just-in-time“ strikt nach bedarfsorientierten Kriterien. Eine Ausbildung über Bedarf wird nicht nur in quantitativer, sondern auch in qualitativer Hinsicht abgelehnt. Unter dem Gesichtspunkt der Qualifikationsverwertung mag ein solcher „lean-education“-Ansatz ökonomisch rational erscheinen, unter dem Gesichtspunkt der Steuerung der individuellen Ausbildungsbeteiligung könnte er sich als verhängnisvoll erweisen. Denn er übersieht den sozialen Konflikt, der das Spannungsverhältnis zwischen individueller und betrieblicher Ausbildungsbeteiligung kennzeichnet.

Auf der einen Seite steht der Betrieb, der sich beim Angebot an Ausbildungsstellen überwiegend vom betriebswirtschaftlichen Kalkül leiten läßt. Wie in Abschnitt 3 dargelegt, droht dabei die Ausbildung zumindest in einzelnen Branchen angesichts eines wachsenden Akademikerangebots anderen Instrumenten der Personalbeschaffung strukturell zu unterliegen. Den mit einer externen Rekrutierung verbundenen höheren Streuverlusten wird versucht, durch die Zurverfügungstellung von Praktikantenplätzen und das Einfordern einer geeigneten regionalen Informations-Infrastruktur Rechnung zu tragen. Wenn ausgebildet wird, dann nach und für den eigenen Bedarf, und zwar sowohl in quantitativer (Ausbildungsplatzangebot) als auch – soweit möglich – in qualitativer Hinsicht (Gestaltung der Ausbildung). Eine an der kurz- und langfristigen Verwertbarkeit des Arbeitsvermögens orientierte Gestaltung der Ausbildung steht damit aber in der Gefahr, mit den in Abschnitt 2 dargestellten individuellen Ansprüchen an eine abwechslungsreiche, anspruchsvoll gestaltete, perspektivisch ausgelegte berufliche Tätigkeit, die in hohem Maße auch einer Selbstverwirklichung dienen soll, zu konfliktieren, mit der Folge innerer oder gar äußerer Ausbildungsabstinenz, die tendenziell den Druck auf den Hochschulbereich erhöht. Damit wäre eine Spirale in Gang gesetzt, in der die Jugendlichen angesichts unbefriedigender subjektiv antizipierter bzw. erfahrener Ausbildungsqualitäten hinsichtlich der perspektivischen Auslegung, aber auch im Hinblick auf die konkrete betriebliche Ausbildungsgestaltung, ein Studium als Voraussetzung des Zugangs zu attraktiven Berufssegmenten immer mehr favorisieren, wodurch wiederum für die Unternehmen alternative Rekrutierungswege jenseits des dualen Systems zunehmend ökonomisch rational erscheinen und die Attraktivität dieses Systems aus individueller Sicht weiter sinkt.

Eine Erhöhung betrieblicher Spielräume bei unveränderter Selbststeuerung der betrieblichen Sphäre birgt das Risiko langfristig sinkender individueller Ausbildungsneigungen, wenn nicht die dadurch gewonnene Flexibilität auch für die Realisierung subjektbezogener Ansprüche genutzt wird. Der KMK-Entwurf, der neben einer stärkeren Berücksichtigung betrieblicher Belange auch eine höhere regionale Regulierungskompetenz vorsieht, bietet hierzu einen Denkanstoß. Vor dem Hintergrund der dargestellten Ergebnisse käme es

hier vor allem auf die Etablierung eines geeigneten Informationsmanagements im Hinblick auf die – zum Teil verzerrten – Zuschreibungsprozesse bezüglich der von den Jugendlichen antizipierten Berufschancen sowie auf die Konfiguration regionaler Lernortkombinationen zwischen Betrieben und Berufsschulen (vgl. EULER in diesem Heft), aber auch zwischen Ausbildungsbetrieben¹⁶ an. Eine stärkere regionale Steuerungskompetenz, wie sie im KMK-Entwurf vorgesehen ist, wirft indes die bislang ungelöste Frage nach den relevanten Akteuren und deren Steuerungskompetenz auf. Diese setzt zumindest eine hinreichende informationelle Versorgung im regionalen Kontext voraus, an der es allerdings mangelt (KUTSCHA 1998; STENDER 1998).

Gleichwohl werden auch solche bildungspolitischen Aktivitäten nur beschränkte Aussicht auf Erfolg haben. Denn die Attraktivität des dualen Systems aus Sicht der Jugendlichen ergibt sich nur zum Teil aus Gestaltungsfragen der Ausbildung. Entscheidend sind die mit der jeweiligen Ausbildung erschließbaren Berufspositionen, die durch bildungspolitische Aktivitäten intermediärer Institutionen nur bedingt beeinflussbar sind. Auch das Eröffnen schulischer Optionen, wie etwa im Berufskolleg NRW, wird das Bildungsverhalten der Jugendlichen nur marginal beeinflussen. Wenn der Zugang zu den aus Nachfragersicht attraktiven Berufssegmenten jene Schulabschlüsse voraussetzt, die erst während der Ausbildung erworben werden, steht in Frage, ob dieser Ansatz ausreicht, „eine attraktive Alternative zur gymnasialen Oberstufe“ (MINISTERIUM FÜR SCHULE UND WEITERBILDUNG 1998) zu schaffen. Zwar werden dadurch die Voraussetzungen für das Entwickeln alternativer berufsbiographischer Entwürfe im Verlauf der Ausbildung verbessert, jedoch belegen die dargestellten Ergebnisse, daß sich die individuellen Ansprüche vor allem auf die mit der Ausbildung erschließbaren Berufspositionen richten. Das Eröffnen von Berufschancen als wesentliches Kriterium der individuellen Ausbildungsbeteiligung ist aber vor allem eine Frage der betrieblichen Personalplanung. Wenn Betriebe – wie in Abschnitt 3 dargelegt – angesichts veränderter Arbeitsmarktlagen verstärkt über alternative Rekrutierungsstrategien jenseits des dualen Systems nachdenken und berufliche Karrierewege für Absolventen des dualen Systems dadurch versperrt werden bzw. bleiben, dann wird die individuelle Ausbildungsneigung durch bildungspolitische Interventionen, die auf alternative schulische Optionen gerichtet sind, kaum nachhaltig gesteigert werden können.

Doch wie lassen sich betrieblicherseits attraktive Berufsperspektiven eröffnen, wenn im Zusammenhang mit den neueren Arbeitsorganisationskonzepten Hierarchien abgeflacht und damit Aufstiegspositionen reduziert werden? Legt man unsere Befragungsergebnisse zugrunde, dann verwenden Schulabgänger und Ausbildungsabsolventen einen Karrierebegriff, bei dem weniger die in der Ökonomie zentralen Kategorien von Aufstieg, Einkommen, Leitungsfunktion

16 Erfahrungen aus Ausbildungsverbünden, die zumeist nur verkürzt unter quantitativen Gesichtspunkten diskutiert werden, belegen die qualitativen Vorzüge eines solchen Ausbildungskonzepts. Auch wenn bislang nur rudimentäre Informationen über die individuelle Ausbildungsbeteiligung und das subjektive Qualitätsverständnis von Auszubildenden in Ausbildungsverbünden vorliegen, so deuten einzelne Erfahrungen (BAUERMEISTER/RAUNER 1996) darauf hin, daß eine solche Ausbildung sowohl unter motivationalen Gesichtspunkten als auch im Hinblick auf den Kompetenzerwerb von den Auszubildenden positiv erfahren wird.

usw. im Mittelpunkt stehen als vielmehr eher wirtschaftspädagogisch ausgerichtete Prinzipien der Selbstentfaltung des Menschen. Favorisiert werden insbesondere Tätigkeitsfelder, die anspruchsvoll und abwechslungsreich gestaltet sind und – eingebettet in ein gutes Betriebsklima – eigenverantwortliches Handeln ermöglichen. Hier liegt ein zentraler Ansatzpunkt einer strategisch ausgerichteten Personal- und Organisationsentwicklung. Viel wird davon abhängen, inwiefern es den Unternehmen gelingt, Karrierewege zu etablieren, die attraktive Tätigkeitsfelder quer zu formalen Hierarchien eröffnen. Dies würde auch für die Betriebe von Nutzen sein, denn die Gestaltung der betrieblichen Tätigkeitsfelder erweist sich als ein wichtiger Einflußfaktor für die Wechselwahrscheinlichkeit von Berufsanfängern und damit auch für den betrieblichen Nutzen einer Ausbildung.

Bildungspolitische Steuerungsaktivitäten, die jetzt darauf gerichtet sind, durch die Förderung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung die Ausbildungslücke zu schließen, sind vor dem Hintergrund einer spätestens ab 2007 deutlich sinkenden Nachfrage (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND TECHNOLOGIE 1998, S. 15) hinsichtlich der Konsequenzen auf die individuelle Ausbildungsbeteiligung zu hinterfragen. Eine auf kurzfristige betriebliche Belange und Kosten-Nutzen-Abwägungen ausgerichtete „lean-education“, wie sie zum Teil in unseren Betriebsbefragungen als Denkfikur zum Ausdruck kommt, würde die individuelle Ausbildungsbeteiligung in Form eines Verzichts bzw. Abbruchs oder als innere Ausbildungsabstinenz negativ berühren und möglicherweise den Druck auf alternative Bildungswege bis hin zum Hochschulstudium erhöhen und damit zugleich die Voraussetzungen für alternative betriebliche Rekrutierungsstrategien, wie sie sich ebenfalls in unseren Betriebsbefragungen abzeichnen, weiter verbessern. Dadurch geriete allerdings das duale System von beiden Marktseiten unter Druck.

Literatur

- ALEX, L.: Gibt es Anlaß, die steigende Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge mit wachsender Sorge zu betrachten? In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 20 (1991) 4, S. 6–8.
- ARNOLD, R./STÜRZL, A.: *Berufs- und Arbeitspädagogik*. Berlin 1996.
- BARDELEBEN, R. v./BEICHT, U./FEHER, K.: Was kostet die betriebliche Ausbildung? *Berichte zur beruflichen Bildung* 210. Bielefeld 1997.
- BARDELEBEN, R. v./TROLTSCH, K.: Betriebliche Ausbildung auf dem Rückzug? Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben im Zeitraum von 1985 bis 1995. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 26 (1997) 5, S. 9–16.
- BAUERMEISTER, L./RAUNER, F.: Berufsbildung im Lernortverbund oder wie man aus der Not eine Tugend machen kann. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 25 (1996) 6, S. 9–15.
- BEHRINGER, F./ULRICH, J.G.: Die Angebotsabhängigkeit der Nachfrage nach Ausbildungsstellen als Problem bei der Vorausschätzung der zukünftigen Nachfrage. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 30 (1997) 3, S. 612–619.
- BERGER, K./BRANDES, H./WALDEN, G.: Fachkräfte in der Einschätzung von Betrieben – Thesen zum Stellenwert der dualen Ausbildung. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 25 (1996) 1, S. 21–27.
- BERGER, K./WOLF, A.: Berufseinmündungsstrategien und Attraktivität einer dualen Ausbildung bei Jugendlichen in Abgangsklassen. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 25 (1996) 2, S. 18–23.
- BISPINCK, R.: *Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag im Jahr 1998. Informationen zur Tarifpolitik*. Düsseldorf 1999.
- BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hrsg.): *Der Arbeitsmarkt für besonders qualifizierte Fach- und Führungskräfte. Jahresbericht 1998*. Nürnberg 1999.

- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND TECHNOLOGIE (Hrsg.): Grund- und Strukturdaten 1996. Bonn 1996
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND TECHNOLOGIE (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1998. Bonn 1998.
- BUSSHOFF, L.: Berufswahl: Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung. Stuttgart 1984.
- DIETRICH, H.: Nachfrage nach Ausbildungsplätzen steigt auch 1998. IAB-Kurzbericht 7. Nürnberg 1998.
- ECKERT, M./KLOSE, J./KUTSCHA, G./STENDER, J.: Ausbildungserfahrungen und Weiterbildungsbereitschaft. In: Zeitschrift für Pädagogik 38 (1992), S. 613–631.
- FEUCHTHOFEN, J.: KMK zur beruflichen Bildung: Systemangriff von innen. In: Wirtschaft und Berufserziehung 50 (1998) 12, S. 2–6.
- FOBE, K./MINX, B.: Berufswahlprozesse im persönlichen Lebenszusammenhang. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 196. Nürnberg 1996.
- HARNEY, K./RAHN, S.: Steuerungsprobleme im beruflichen Bildungswesen im Spiegel des Berufskollegs. In: Der berufliche Bildungsweg (1999), H. 3/4, S. 17–20.
- HUSEMANN, R.: Regionalstudie Kreis Borken. In: KUTSCHA 1998, Bd. 1.
- INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH (Hrsg.): Nachwuchssituation im Handwerk. Allensbach 1995.
- KADOR, F.-J./KEMPE, H.-J./PORNCHLEGEL, H.: Handlungsanleitung zur betrieblichen Personalplanung. 3. Aufl., Eschborn 1989.
- KLOAS, P.-W.: Der ersatzlose Abbruch einer Ausbildung – Quantitative und qualitative Aspekte. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 20 (1991) 4, S. 15–18.
- KLOSE, J./KUTSCHA, G./STENDER, J.: Berufsausbildung und Weiterbildung unter dem Einfluß neuer Technologien in kaufmännischen Berufen. Berichte zur beruflichen Bildung 161. Berlin 1993.
- KRUSE, W./KÜHNLEIN, G./MÜLLER, U.: Facharbeiter werden – Facharbeiter bleiben? Frankfurt a.M./New York 1981.
- KUTSCHA, G.: Übergangsforschung – Zu einem neuen Forschungsbereich. In: K. BECK/A. KELL: Bilanz der Bildungsforschung. Weinheim 1991, S. 113–155.
- DERS.: (Hrsg.): Regionale Berufsbildungs-Informationssysteme. Abschlußbericht, 2 Bde., Duisburg 1998 (zur Veröffentlichung in 2000).
- DERS.: Regionale Berufsbildungs-Informationssysteme – Projektskizze und Prinzipien, ausgewählte Befunde und Empfehlungen. In: ders. 1998, Bd. 1.
- MAG, W.: Einführung in die betriebliche Personalplanung. München 1998.
- MEIL, P./DÜLL, K.: Strategien der Qualifikationsanpassung in international aktiven Unternehmen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 28 (1999) 3, S. 7–12.
- MINISTERIUM FÜR SCHULE UND WEITERBILDUNG DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN (Hrsg.): Das Berufskolleg: Der attraktive Weg zu einer zukunftsorientierten beruflichen Qualifikation. Düsseldorf 1998.
- NAEVECKE, S.: Regionalstudie Duisburg. In: KUTSCHA 1998, Bd. 2.
- PÜTZ, H.: Veränderte Ausbildungslandschaften: Welche Zukunft hat das duale System? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 25 (1996) 1, S. 3–8.
- SADOWSKI, D.: Berufliche Bildung und betriebliches Bildungsbudget. Stuttgart 1980.
- SEHRINGER, R.: Betriebliche Strategien der Personalrekrutierung. Frankfurt a.M./New York 1989.
- STENDER, J.: Zur Motivationskontinuität zwischen Aus- und Weiterbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 92 (1996) 5, S. 490–507.
- DERS.: Berufsverlauf und Weiterbildung junger Fachkräfte. Bochum 1997.
- DERS.: Regionalstudie Krefeld/Viersen. In: KUTSCHA 1998, Bd. 2.
- TROLTSCH, K./ALEX, L.: Veränderungen der Ausbildungschancen an der ersten Schwelle für Jugendliche seit Ende der achtziger Jahre. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 28 (1999) 3, S. 51–53.
- WITZEL, A./HELLING, V./MÖNNICH, I.: Die Statuspassage in den Beruf als Prozeß der Reproduktion sozialer Ungleichheit. In: BOLDER u.a. (Hrsg.): Die Wiederentdeckung der Ungleichheit. Jahrbuch '96 Bildung und Arbeit. Opladen 1996, S. 170–187.

Anschrift des Autors:

Prof. Dr. Jörg Stender, Friedrich-Alexander-Universität,
Professur für Wirtschaftspädagogik, Lange Gasse 20, 90403 Nürnberg